

Recibido: 26/06/2017 Aceptado: 28/08/2017 Publicado: 14/09/2017

# Satisfacción en el trabajo: Un análisis de las condiciones salariales y laborales del contador público<sup>1</sup>

## Satisfaction at Work: An Analysis of the salary and labor conditions of the Public Accountant

Ángel David Roncancio García\*  
David Andrés Camargo Mayorga\*\*  
Octavio Cardona García\*\*\*

Universidad Militar Nueva Granada, Colombia

**Forma de citar este artículo en APA:** Roncancio García, Á. D., Camargo Mayorga, D. A. & Cardona García, O. (Julio – Diciembre, 2017). Satisfacción en el trabajo: Un análisis de las condiciones salariales y laborales del Contador Público. *Revista Science Of Human Action*, 2(2), 302-317.

<sup>1</sup> Este artículo derivado del proyecto de investigación "Satisfacción laboral en los contadores públicos colombianos, ECO 562" financiado por la Universidad Militar Nueva Granada.

\* Contador Público y estudiante de la maestría en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada. Docente Investigador de tiempo completo y miembro del grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. Correo electrónico: [angel.roncancio@unimilitar.edu.co](mailto:angel.roncancio@unimilitar.edu.co)

\*\* Economista Pontificia Universidad Javeriana y magister en Educación de la Universidad Militar Nueva Granada. Docente Investigador de tiempo completo y miembro del grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. Correo electrónico: [david.camargo@unimilitar.edu.co](mailto:david.camargo@unimilitar.edu.co)

\*\*\* Economista y Joven investigador de la Universidad Militar Nueva Granada. Miembro del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones. Correo electrónico: [octavio.cardona.g@gmail.com](mailto:octavio.cardona.g@gmail.com)

## Resumen

El presente artículo tiene por objetivo analizar cómo las condiciones salariales del contador público determinan su satisfacción laboral. Los resultados se obtuvieron de un modelo *probit* ordenado y aplicado a un conjunto de datos provenientes de 328 encuestas a contadores de la ciudad de Bogotá. Algunos de los resultados permiten establecer que las mujeres están menos satisfechas que los hombres, que al aumentar la edad del contador es mayor la probabilidad de estar satisfecho, que los contratos a término indefinido aumentan la probabilidad de estar “muy satisfecho” y que a medida que crecen los salarios aumenta la probabilidad general de satisfacción con el trabajo.

## Palabras clave:

Satisfacción; trabajo contable; salario; contador público.

## Abstract

This article aims to analyze how the salary and labor conditions of the public accountant determine their job satisfaction. The results were obtained using model Probit, applied to a set of data from 328 surveys conducted to accountants in the city of Bogotá. Some of the salient results show that women are less satisfied than men, that as the age advanced the accountant is more likely to be satisfied, that indefinite contracts increase the probability of being “very satisfied”, and that as wages increase, the overall probability of satisfaction with work increases.

## Keywords:

Satisfaction; accounting work; wage; accountant.

**JEL:** M41, M49.

# Introducción

El ejercicio de la profesión contable genera impactos en la salud del profesional, en el plano psicológico esto ha sido abordado desde la psicología laboral; respecto de las relaciones laborales, la aproximación se ha hecho desde la sociología del trabajo. Se destacan coincidencias en variadas investigaciones sobre la inmensa carga emocional que debe soportar el profesional contable, afectando sus relaciones de orden social y afectivo, lo que finalmente representa un costo psicosocial y psicoafectivo que se debe asumir para tener suceso profesional (Loaiza, 2014).

En este sentido, lo que se pretende con este documento es realizar un análisis cuantitativo de la satisfacción laboral de contadores a partir de las condiciones salariales que estos enfrentan.

La pregunta esencial que asume este documento es: ¿qué tan satisfechos están los contadores para trabajar en su profesión? y, en particular: ¿cuáles son los condicionamientos de esta situación?

Para esto se dispone cinco secciones en el presente documento: la primera presenta algunas consideraciones teóricas acerca de la motivación y la satisfacción laboral. La segunda hace un breve recuento de estudios previos sobre la satisfacción en el ámbito contable. La tercera explica la metodología. La cuarta presenta los resultados del *probit* ordenado. En la quinta y última sección, se concluye y se proponen líneas de investigación hacia el futuro.

## 1. Motivación y satisfacción laboral

Según González (1995), la motivación es la regulación inductora del comportamiento, es decir, regula la dirección (el objeto-meta) y el grado de intensidad del comportamiento.

El ser humano refleja indicadores de la satisfacción de sus necesidades, que le llevan a actuar. Todo bajo condiciones adecuadas, experiencias, deseos, emociones, sentimientos, aspiraciones y propósitos, que propician el cumplimiento de metas las cuales traen satisfacción. En las motivaciones intervienen tanto emociones como sentimientos, además de tendencias (voluntarias e impulsivas) y procesos cognitivos, tales como: el pensamiento, la memoria, etc. Es de resaltar, que los más influyentes son las tendencias y los aspectos afectivos,

a los que está ligada la satisfacción. Del mismo modo, la motivación es un reflejo de la realidad y se puede interpretar como una expresión de la personalidad, dando lugar a un proceso motivacional que está en constante transformación y determinación.

De manera que la importancia de los estudios sobre la motivación radica en que esta constituye un aspecto principal de la personalidad humana, del porqué del comportamiento. En la psicología del trabajo, es interesante el análisis de la motivación, satisfacción y moral que proporciona el trabajo. Por tanto, se puede afirmar con González (1995) que la motivación hacia el trabajo es una de las determinantes más importantes del rendimiento laboral y, por ende, un factor de productividad.

Para Taylor (como se citó en González, 1995), lo único que motiva al trabajador es el afán de lograr mayores ganancias, sugiriendo la existencia del llamado "hombre económico". En sus análisis dejaba de lado los motivos sociales de la actividad laboral y aun cuando la implantación de un sistema como este trajo aumentos en productividad en un primer momento, estos resultados se transformaron en ausentismo laboral, fluctuaciones de productividad, entre otros.

La tensión nerviosa es uno de esos factores que influye de manera importante sobre la actitud de los empleados frente al trabajo, eso sumado al pánico derivado de las crisis económicas —por ejemplo, en los años 30 de la gran depresión—. En busca de esa anhelada paz laboral y en atención a las relaciones humanas, aparece Elton Mayo (como se citó en González, 1995) propone que los factores psicosociales —entiéndase por estos: estado de ánimo, sentimientos de los obreros, relaciones interpersonales, clima de dirección, entre otros factores— son claves para entender la forma en que se comporta el trabajador. Las relaciones materiales quedan en un segundo plano y las relaciones psicosociales son las preponderantes.

En este sentido, los seguidores de Mayo sostienen que el salario se puede separar como un efecto independiente, por lo que su efectividad depende de las relaciones con otros factores (González, 1995).

En la década de los cuarentas y cincuentas, Maslow (como se citó en González, 1995) plantea una jerarquía de necesidades. Esta estructura está a la base las necesidades fisiológicas, un peldaño más arriba las de seguridad, las de pertenencia y amor, las de logro y fama y, en la parte superior, las de autorrealización. Para que se cumplan las necesidades superiores debe haberse cumplido las inferiores. Sin embargo, (Maslow, 1972, p.74) sostiene que en una persona autorrealizada —es decir, que tiene —el deseo de volverse cada vez más lo que es, de convertirse en todo lo que es capaz de convertirse—. La necesidad de autorrealización dirige su conducta. Sugiere incluso que el trabajo debe hacerse parte del individuo y que es psicoterapéutico.

Hacia finales de la década de los sesentas, McClelland (1989) propone tres motivaciones o motivos sociales que surgen de la relación entre sociedad y trabajo, estas son: la necesidad de logro, afiliación y poder. Estas motivaciones son de carácter social, pues a lo largo de la vida del individuo se aprenden sus relaciones con el ambiente de forma inconsciente. Al ser de carácter social, estas motivaciones en el ambiente indicado refuerzan las conductas dependiendo de los motivadores o refuerzos satisfactorios que se asocian al comportamiento a lo largo de sus desarrollo social, así ~~se~~ se aprende algo más que la respuesta a un problema, puesto que la forma de comportamiento asociado con el éxito también se ve reforzada” (García , 2012, p.6).

Estos tres motivos se asocian al éxito dentro de contextos específicos que el individuo asocia a lo largo de su vida social, por lo que en las organizaciones se deben identificar los motivos del individuo desde sus comportamientos, ya que estas necesidades son fuertes o débiles dependiendo de asociaciones pasadas con el desempeño y las recompensas obtenidas en la solución de situaciones:

- ▶ *Necesidad de logro:* se refiere a la satisfacción de necesidades que desarrollen en el individuo sus logros desde la mejora del desempeño, para esto se potencia el desarrollo de la responsabilidad, la excelencia y la resolución de problemas como ejes fundamentales que satisface esta necesidad. Entre los comportamientos que se pueden observar en un individuo cuya motivación es la necesidad de logro se pueden destacar: el gusto por el riesgo y las situaciones que imponen retos, sus metas y logros se fijan de forma moderada mediante el análisis de los riesgos, con base en información confiable, datos estadísticos, etc., necesitan constante retroalimentación, la responsabilidad es una característica personal fuerte que distingue a este individuo
- ▶ *Necesidad de poder:* Se refiere a la satisfacción de necesidades que desarrollen en el individuo sus logros desde la obtención y el mantenimiento del poder y sus relaciones, es decir, que se motivan por el ejercicio del poder y la autoridad que ejercen sobre otros en sus relaciones de trabajo. McClelland (1989) propone que el poder se expresa en dos grupos: El primero es el poder personal, este busca influenciar a los otros para obtener un beneficio personal, desde el cual se entabla una relación de dominio-sumisión, que puede llegar a ser negativo en tanto que solo se busca cumplir un beneficio propio. El segundo es el poder socializante, este busca que el poder influya de forma positiva en los otros reconociendo las fortalezas y debilidades del grupo de trabajo, por lo cual se influye por la evocación de estas habilidades desde refuerzos positivos. Dentro de los comportamientos que caracterizan a estos individuos encontramos que la contundencia en la expresión de sus opiniones y emociones, influyen a las personas con base en el proceso y sus resultados, buscan y retiene información entre otras.
- ▶ *Necesidad de afiliación:* Se refiere a la satisfacción de necesidades que desarrollen en el individuo sus logros desde el desarrollo y calidad de sus relaciones personales, por lo que la meta primordial es la interacción social y la aceptación de otras personas, esta satisfacción se define como

el sentimiento que tiene la persona de ser valorada, incluida y motivada por otras. Los individuos motivados por afiliación son estimulados a la independencia, son moderados a la hora de tomar riesgos, siempre tratan de simpatizar con los demás, dándole prioridad al desarrollo de sus relaciones sociales (García, 2012).

Gráfico 1. Teoría de las necesidades de McClelland



Fuente: Elaboración propia basados en García (2012).

Por último, McClelland (1989) define la satisfacción laboral como una respuesta afectiva derivada de una evaluación positiva del trabajo que se desempeña, medido a través de si el puesto cumple o permite cumplir los objetivos profesionales de la persona, el grado de satisfacción laboral depende de las características propias de una persona (factores intrínsecos) y de las condiciones del trabajo (factores extrínsecos). Ahora bien, la insatisfacción laboral es esa respuesta emocional negativa que ignora, frustra o niega los valores de la persona, que incluso produce despersonalización del individuo en su contexto de trabajo (llámese identidad o pertenencia institucional), precisamente esta insatisfacción en caso de ser muy alta se relaciona con la baja eficiencia organizacional, lo que puede convertirse en actos desleales, negligencia o retiro del empleado a causa de la frustración, elementos que se asocian con el síndrome de Burnout .

## 2. La satisfacción laboral en la literatura contable

En Colombia se tienen algunos antecedentes de investigación que indagan sobre la satisfacción laboral. Dentro de estos está el trabajo de Roncancio, López, & Castillo (2013), quienes concluyen que la satisfacción laboral de contadores públicos recién graduados la determinan: los ingresos laborales, el nivel educativo alcanzado y la experiencia de campo. Por lo que la imposibilidad para satisfacer algunas necesidades básicas produce insatisfacción.

En el 2010 se ubica el estudio de Loaiza y Peña (2013), el cual indaga sobre el “síndrome de Burnout”, fenómeno que el psicólogo Allen (s.f) define como:

Un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. (Allen, 2016, p.1 )

Para diagnosticarlo se suele medir tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización o cinismo y realización personal, las que se pueden homologar al modelo de motivación McClelland (1989).

La investigación de Loaiza y Peña (2013) toma una muestra de 872 contadores públicos en el país y muestra que las ciudades con un mayor nivel de estrés son en su orden: la costa atlántica (68%), Bogotá (65%), Cali (59%) y Medellín (56%). Además aplicando el MBI de Maslach para medir el índice de Burnout, concluyó que el 57% de los encuestados tenía alto Burnout.

Otro trabajo es el de Ortiz (2011) en la cual se identifica unas características socioeconómicas y del desempeño laboral que se traducen en satisfacción, en tanto que se cubren necesidades a partir de los ingresos percibidos lo que repercute en condiciones de vida y bienestar.

Por su parte Atalaya (1999) llegan desde el enfoque humanista al problema de la satisfacción laboral y sus determinantes, dando preponderancia a la calidad de vida del trabajador como determinante de su productividad.

### 3. Metodología

---

#### 3.1. Datos

Los datos para este trabajo fueron recogidos por medio de una encuesta de autoría propia, que se basó en el modelo de interpretación de McClelland (1989), quien dice que la motivación se refiere a los propósitos conscientes y a las inferencias relativas a estos propósitos que hacemos los seres humanos a partir de la observación de conductas. De manera que la motivación tiene que ver con el porqué de la conducta, en contraste con el cómo y el qué. Además, establece que los determinantes personales de un resultado de conducta pueden ser descompuestos en variables motivacionales de destreza (o rasgo) y cognitivas (creencias, expectativas o comprensiones).

Para efectos de este trabajo se consideró dentro de las variables motivacionales que se describen en la Tabla 1. Variables de satisfacción laboral, que se dispone más adelante. La encuesta original fue realizada en el año 2010 y se ha actualizado en el año 2016 con información suministrada por parte de las personas encuestadas originalmente.

Se hizo muestreo no probabilístico (muestreo por conveniencia), recolectando datos de 328 contadores públicos empleados en el sector privado en la ciudad de Bogotá. El margen de error estimado fue del 5,39% (error estándar relativo máximo, para fenómenos dentro de la muestra con una frecuencia de ocurrencia del 50% y un nivel de confianza del 95%).

### 3.2. Variables

La encuesta contiene preguntas que buscaron captar diferentes aspectos que podían influir sobre el grado de satisfacción de los contadores respecto a las condiciones laborales. Las variables (dummy) son 242 y se agruparon en las siguientes categorías de análisis: información personal, experiencia laboral, departamento y antigüedad, clima laboral, condiciones ambientales en el puesto de trabajo, ergonomía,; posibilidades de creatividad e iniciativa, compañeros de trabajo, funciones del trabajo, remuneración, reconocimiento y satisfacción del empleado.

Tales categorías consideraron aspectos subjetivos, inherentes a la experiencia, psicología y percepción del individuo. Pero también factores objetivos, como las condiciones ambientales y salariales; además de algunos campos correspondientes a información personal de cada contador que se tomaron como variables de control, tales como el género o la edad.

Se debe aclarar que, durante la determinación del modelo econométrico se consideraron todas las variables de la encuesta (se usó el género y edad como variables de control). Pero dados ciertos problemas de multicolinealidad y falta de significancia, se iteró el modelo hasta encontrar el que mejor ajuste tuviese. La categoría y las variables utilizadas se resumen en la siguiente *tabla 1*:

Tabla 1. Variables de satisfacción laboral utilizadas en el modelo

Categoría	Variable
<b>Satisfacción del empleado</b>	Muy satisfecho
	Bastante Satisfecho
	Poco Satisfecho
	Nada satisfecho
<b>Información personal</b>	Edad
	Género
<b>Experiencia laboral, departamento y antigüedad</b>	Contrato laboral a término indefinido
	Contrato laboral a término fijo
	Contrato de prestación de servicios profesionales
	Contrato de prestación de servicios técnicos
	Otro tipo de contrato
<b>Remuneración</b>	Nivel salarial (rangos por número de smlv)
	Percepción sobre la remuneración (escala tipo Likert)

Fuente: Elaboración propia



La variable elegida como dependiente fue el grado de satisfacción del contador con su trabajo actual. Como puede notarse esta es una variable de tipo multinomial, específicamente ordinal. Se aclara que de la muestra seleccionada, ninguno de los participantes marcó como opción encontrarse Nada satisfecho

Las variables independientes incluidas fueron, según significancia del modelo, los asuntos relacionados con la remuneración y el tipo de contrato, lo que significa que en términos de satisfacción y teniendo en cuenta un modelo probabilístico ordenado, los contadores nada más tienen en consideración variables de tipo económico, por encima de las ambientales, de reconocimiento o interpersonales.

### 3.3. Modelo probabilístico ordenado

Cuando la variable dependiente responde a algún tipo de orden o escala, el modelo recomendado por McElvey & Zavoina (1975) es el *probit* ordenado, según Greene (1998), el modelo debe construirse a partir de la siguiente ecuación:

$$y^* = \beta'x + \epsilon$$

Como en las demás regresiones multinomiales,  $y^*$  no se observa, lo que se puede observar es:

$$\begin{aligned}
 y = 0 & \quad y = 0 \text{ si } y^* \leq 0 \\
 & = 1 \quad = 1 \text{ si } 0 < y^* \leq \mu_1 \\
 & = 1 \quad = 1 \text{ si } \mu_1 < y^* \leq \mu_2 \\
 & \vdots \\
 & = J \quad = J \text{ si } \mu_{J-1} \leq y^* \leq \mu_J
 \end{aligned}$$

Lo que se muestra anteriormente, es en realidad una forma de censura en los datos. Los coeficientes de  $\mu$  son parámetros que se estiman al mismo tiempo que  $\epsilon$ . Al igual que en otro tipo de regresiones, la variable dependiente en los modelos *probit* ordenados dependen de ciertas variables que se pueden medir y de variables que no son observables " $\epsilon$ ". Sobre esta última variable recae al menos un supuesto: el de normalidad, es decir que debe asumirse que la media de  $\epsilon$  es cero y su varianza igual a uno.

Si se asume esta distribución normal " $\epsilon$ ", se obtendrán las siguientes probabilidades:

$$Prob(y = 0) = \Phi(-\beta'x)$$

$$Prob(y = 1) = \Phi(\mu_1 - \beta'x) - \Phi(-\beta'x) \quad Prob(y = 1) = \Phi(\mu_1 - \beta'x) - \Phi(-\beta'x),$$

$$Prob(y = 2) = \Phi(\mu_2 - \beta'x) - \Phi(\mu_1 - \beta'x) \quad Prob(y = 2) = \Phi(\mu_2 - \beta'x) - \Phi(\mu_1 - \beta'x),$$

$$Prob(y = J) = 1 - \Phi(\mu_{J-1} - \beta'x) \quad Prob(y = J) = 1 - \Phi(\mu_{J-1} - \beta'x).$$

Como ya se mencionó, el modelo se construyó tomando la categoría de satisfacción del empleado como variable dependiente, así mismo las variables independientes pertenecen a las categorías de remuneración y tipo de contratación, todo esto controlado por el género y la edad.

Entonces para precisar el modelo *probit* ordenado se utilizaron en primera instancia todos los ítem relevantes para la encuesta; sin embargo por la naturaleza de los datos, se presumía que iban a existir problemas de multicolinealidad y falta de significancia. Efectivamente en las diferentes pruebas, algunos datos resultaron no relevantes o con relación lineal, al final el modelo mejor ajustado fue aquel que tuvo en cuenta la edad, el sexo, el tipo de contrato, la remuneración y la percepción sobre el dinero que gana cada participante.

## 4. Resultados

---

El modelo probabilístico que se muestra en la *tabla 2* es el resultado general de la regresión y en las *tablas 3, 4 y 5* se exhiben los hallazgos según la escala de satisfacción con el empleo (“muy satisfecho”, “satisfecho” o “poco satisfecho”). Debe tenerse en cuenta que ninguno de los encuestados declaró estar “insatisfecho”.

Para cada tabla existe una probabilidad general, que corresponde a la contingencia de que cualquiera de los contadores encuestado se encuentre en cualquiera de las escalas de satisfacción independientemente de su condición salarial, tipo de contrato, género o edad.



Tabla 3. Efectos marginales para la categoría “Muy satisfecho”

Marginal effects after oprobit

$$y = \text{Pr}(\text{se501}=1) \text{ (predict, p outcome(1))}$$

$$= .3239843$$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
ip01	-.0043614	.00249	-1.75	0.080	-.00924	.000518		39.3841
ip1m*	-.0993268	.05113	-1.94	0.052	-.199536	.000882		.492063
e1122*	-.1713931	.05476	-3.13	0.002	-.278717	-.064069		.149206
e1123*	-.0069704	.06022	-0.12	0.908	-.124994	.111053		.253968
e1124*	-.2952581	.04879	-6.05	0.000	-.390892	-.199624		.022222
e1125*	-.2277836	.0597	-3.82	0.000	-.344799	-.110768		.057143
re432*	.0060087	.06721	0.09	0.929	-.125716	.137733		.520635
re433*	.1238093	.09648	1.28	0.199	-.065282	.312901		.155556
re434*	.3190719	.11129	2.87	0.004	.100943	.537201		.107937
re435*	.4260268	.20251	2.10	0.035	.029109	.822945		.022222
re392*	.0306847	.10823	0.28	0.777	-.181445	.242814		.066667
re393*	.0351192	.08981	0.39	0.696	-.140914	.211152		.11746
re394*	.1422073	.07465	1.90	0.057	-.004112	.288526		.253968
re395*	.3831684	.07121	5.38	0.000	.243608	.522729		.330159

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, para los contadores que se sienten "satisfechos", la edad y el género tienen efectos positivos. A medida que aumenta la edad en un año es más probable que los contadores se sientan “satisfechos”, por su parte las mujeres tienen una probabilidad de 5,3% de estar más “satisfechas” que los hombres. De forma análoga, el tipo de contrato en relación al tipo de contrato indefinido, aumenta la probabilidad de estar ~~satisfecho~~ en todos los escenarios, menos en el contrato por prestación de servicios técnicos.

Tabla 4. Efectos marginales para la categoría “Satisfecho”

Marginal effects after oprobit

$$y = \text{Pr}(\text{se501}=2) \text{ (predict, p outcome(2))}$$

$$= .58578803$$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
ip01	.0023873	.00141	1.69	0.091	-.000383	.005157		39.3841
ip1m*	.0539635	.02878	1.87	0.061	-.00245	.110377		.492063
e1122*	.0617667	.01762	3.51	0.000	.02723	.096303		.149206
e1123*	.0037881	.0325	0.12	0.907	-.059904	.06748		.253968
e1124*	-.1038635	.15153	-0.69	0.493	-.400853	.193127		.022222
e1125*	.0312696	.04333	0.72	0.471	-.053664	.116203		.057143
re432*	-.0032873	.03675	-0.09	0.929	-.075322	.068747		.520635
re433*	-.0777167	.06774	-1.15	0.251	-.210484	.055051		.155556
re434*	-.2321823	.09604	-2.42	0.016	-.420419	-.043946		.107937
re435*	-.3389435	.18961	-1.79	0.074	-.710578	.032691		.022222
re392*	-.0176688	.06527	-0.27	0.787	-.145599	.110262		.066667
re393*	-.0202299	.05425	-0.37	0.709	-.126565	.086105		.11746
re394*	-.0872176	.05129	-1.70	0.089	-.187743	.013308		.253968
re395*	-.2443574	.05638	-4.33	0.000	-.35486	-.133855		.330159

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 para los contadores “poco satisfechos”, la edad es menos relevante que en los casos anteriores; sin embargo, cada año de más en la edad contribuye a un incremento en la probabilidad de estar “poco satisfecho” en 0,19%. En tanto que las mujeres tienen un 4,5% más de probabilidades de caer en esta categoría que los hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, es mucho más probable estar ~~satisfecho~~ ~~o muy satisfecho~~ con un contrato a término indefinido.

En lo relacionado al nivel salarial comparado con 1 o 2 salarios mínimos (de variable *r431* a *r435*), a mayor salario es menos probable estar “poco satisfecho”; lo mismo pasa para la percepción sobre la remuneración (de variable *r391* a *r395*), en donde sentir que se está bien remunerado, disminuye la probabilidad de estar ~~poco satisfecho~~.

Tabla 5. Efectos marginales para la categoría “Poco satisfecho”

Marginal effects after oprobit  
 $y = \text{Pr}(se501==3) (\text{predict}, p \text{ outcome}(3))$   
 $= .09022767$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
ip01	.001974	.00114	1.72	0.085	-.00027	.004218		39.3841
iplm*	.0453633	.02408	1.88	0.060	-.001829	.092555		.492063
e1122*	.1096264	.04922	2.23	0.026	.013154	.206099		.149206
e1123*	.0031822	.02773	0.11	0.909	-.051164	.057529		.253968
e1124*	.3991216	.19243	2.07	0.038	.02197	.776273		.022222
e1125*	.196514	.09531	2.06	0.039	.009702	.383326		.057143
re432*	-.0027214	.03046	-0.09	0.929	-.062421	.056978		.520635
re433*	-.0460926	.02997	-1.54	0.124	-.104825	.01264		.155556
re434*	-.0868896	.02164	-4.02	0.000	-.129301	-.044478		.107937
re435*	-.0870833	.02043	-4.26	0.000	-.127131	-.047035		.022222
re392*	-.0130159	.04303	-0.30	0.762	-.09736	.071328		.066667
re393*	-.0148892	.03568	-0.42	0.676	-.084817	.055038		.11746
re394*	-.0549897	.02546	-2.16	0.031	-.104893	-.005087		.253968
re395*	-.138811	.02733	-5.08	0.000	-.192384	-.085238		.330159

Fuente: Elaboración propia

# Conclusiones

Al responder a la pregunta o problema que origina este trabajo de investigación, se puede decir desde los resultados obtenidos que los contadores encuestados se sienten en general satisfechos con el trabajo que tienen. Además, se evidencia según el modelo *probit* que el salario y el tipo de contrato condicionan la probabilidad de sentirse satisfechos laboralmente; en menor medida la edad. En lo que concierne al género, se muestra que las mujeres están menos satisfechas que los hombres.

Los resultados obtenidos del modelo *probit* indican además que los contratos a término indefinido aumentan la probabilidad de estar  muy satisfecho  lo que deja ver que otros tipos de contrato son más desventajosos; por ejemplo, prestación de servicios que deteriora la satisfacción. Al analizar la remuneración se tiene que, un aumento del salario aumenta la probabilidad general de satisfacción.

La parte de la remuneración coincide con los hallazgos previos de Roncancio, López y Castillo (2013) y Ortiz (2011), puesto que la satisfacción laboral del contador público está ligada a los ingresos laborales que constituyen el principal factor motivacional, muy en la explicación taylorista de la motivación en el trabajo. Si bien las escalas de ingreso laboral de los contadores de la muestra se agrupan en ingresos entre 2 a 5 salarios mínimos principalmente, esta remuneración parece ser suficientemente poderosa para considerar el trabajo como satisfactorio.

En este sentido las necesidades satisfechas y la priorización de estas no es un tema abordado en este trabajo, por tratarse de cuestiones que van más allá de la satisfacción, que corresponden a la motivación laboral. Ahora bien, las principales necesidades de satisfacción son las básicas o primarias como la alimentación, el vestido y la vivienda; pero sorprendentemente las segundas necesidades satisfechas corresponden a lo que McClelland (1989) denomina las necesidades de logro, es decir las que tienen que ver con el desarrollo personal y de la satisfacción propia que da el trabajo en términos personales, como el crecimiento personal, el acceso a mejores reconocimientos en el trabajo y a la posibilidad de crecer dentro del entorno del reconocimiento personal.

A manera de discusión, se propone investigaciones que aborden el síndrome de Burnout y de la motivación a partir de las necesidades de logro, poder y afiliación como las propone McClelland (1989). Finalmente, es necesario mencionar que la falta de estudios en estas dimensiones del trabajo contable, dificulta armar un panorama más amplio sobre el comportamiento, asociado al trabajo en la profesión.

## Conflicto de intereses:

El autor declara la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

## Referencias

- Allen, J. G. (SF). Psicología y Mente. (2016). De Síndrome Bornout. Recuperado. <https://psicologiymente.net/empresa/bornout-sindrome-del-quemado>.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-66.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral. Estudio Descriptivo de Algunas Variables*. (Tesis de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). Universidad de Valladolid, Valladolid.
- González, D. (1995). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. Madrid, España: Editorial Pueblo y Educación.
- Greene, W. (1998). *Análisis Económico*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Loaiza, E. y Peña, A. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable FACES*, 16(26), 27-44.
- Loaiza, E. (2014). El ejercicio de la profesión contable en Colombia. *En Contexto*, 2, 147-164.
- Maslow, A. (1972). *El Hombre Autorealizado. Hacia una psicología del Ser*. Barcelona, Editorial Kairós, S.A.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, España: ediciones Narcea.

McElvey, R. & Zavoina, W. (1975). A statistical model for the analysis of ordinal level dependent variables. *Journal of Mathematical Sociology*, 4 (1), 103-120.

Ortiz, C. (2011). Inserción laboral y condición socioeconómica del contador público Uniamazonia 2007-2010. *Revista FACCEA*, 1(2), 64-70.

Roncancio, A., López, E. y Castillo, P. (2013). La satisfacción laboral de los contadores, percepciones del trabajo, el ingreso y la satisfacción en egresados. *Congreso de investigación formativa*, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.